

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KETERTARIKAN KARIR
KARYAWAN TERHADAP KINERJA PADA PDAM DENGAN
DI MEDIASI KEPUASAN KERJA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas**

Oleh:

FERDI HANAFIE

B 100 180 204

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KETERTARIKAN KARIR
KARYAWAN TERHADAP KINERJA PADA PDAM DENGAN
DI MEDIASI KEPUASAN KERJA**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

FERDI HANAFIE

B100180204

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

**Dosen
Pembimbing**



(Imron Rosyadi S.E., M.Si)

NIK.648

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KETERTARIKAN KARIR
KARYAWAN TERHADAP KINERJA PADA PDAM DENGAN
DI MEDIASI KEPUASAN KERJA**

**OLEH
FERDI HANAFIE
B100180204**

**Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 03 Februari 2022
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji

- 1. Drs. Sri Padmantlyo, MBA
(Ketua Dewan Penguji)**
- 2. Imron Rosyadi S.E, M.Si
(Anggota I Dewan Penguji)**
- 3. Prof. Anton Agus Setyawan, S.E, M.Si
(Anggota II Dewan Penguji)**

(.....)
(.....)
(.....)

Dekan,



**Prof. Dr. Anton Agus Setyawan, S.E, M.Si
NIDN: 0616087401**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 03 Februari 2022
Penulis



FERDI HANAFIE

B100180204

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KETERTARIKAN KARIR KARYAWAN TERHADAP KINERJA PADA PDAM DENGAN DI MEDIASI KEPUASAN KERJA

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis dan membahas dukungan organisasi dan ketertarikan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menganalisis dan membahas dukungan organisasi dan ketertarikan karir terhadap kepuasan kerja. Menganalisis dan membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Menganalisis dan membahas kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara dukungan organisasi, ketertarikan karir terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PDAM di Surakarta dan sampel sebanyak 137 responden. Hasil penelitian ini diketahui Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Ketertarikan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Ketertarikan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Kepuasan sebagai variabel mediasi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Kepuasan sebagai variabel mediasi ketertarikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Dukungan Organisasi, Ketertarikan Karir, Kepuasan dan Kinerja

Abstract

The purpose of this study is to analyze and discuss organizational support and career interest have a significant effect on employee performance. Analyze and discuss organizational support and career interest in job satisfaction. Analyze and discuss job satisfaction on employee performance. Analyze and discuss job satisfaction as a mediating variable between organizational support, career interest on employee performance. The population in this study were PDAM employees in Surakarta and a sample of 137 respondents. The results of this study found that organizational support had a positive and significant effect on satisfaction. Career interest has a positive and significant effect on employee performance. Organizational support has a positive and significant effect on employee performance. Organizational support has a positive and significant effect on satisfaction. Career interest has a positive and significant effect on satisfaction. Satisfaction as a mediating variable of organizational support on employee performance. Satisfaction as a mediating variable of interest in employee performance.

Keywords: Organizational Support, Career Interest, Satisfaction and Performance

1. PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin ketat membuat semua karyawan mulai berlomba-lomba untuk Bekerja keras agar tercapainya tujuannya. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut pengaruh dan dukungan dari dalam maupun luar juga berdatangan seperti menciptakan sebuah organisasi dalam menyusun

organisasi agar para karyawan lebih giat bekerja. Para karyawan juga harus sudah merasa puas dalam karir atau jabatan yang mereka miliki sekarang. Karena ketika mereka sudah merasa puas tentu saja akan menjadikan penat atau bosan dalam pekerjaan tersebut. Otomatis ketika bekerja sudah mengalami kepenatan dan sudah berada di titik jenuhnya mereka. Mereka pasti akan mulai timbul rasa malas bekerja, belajar dan datang tepat waktu. Jadi untuk mencegah rasa bosan tersebut biasanya perusahaan menyediakan berbagai macam cemilan atau akses hiburan dan jumlah istirahat yang lebih longgar dari biasanya dan yang paling utama adalah kenaikan gaji atau kenaikan pangkat. Kenaikan pangkat adalah hal yang di tunggu-tunggu oleh karyawan karena mereka bukan hanya mendapatkan gaji yang lebih besar daripada sebelumnya tetapi mereka juga berada dalam kedudukan yang lebih tinggi dan mempunyai bawahan yang bertambah banyak.

Ketertarikan karyawan adalah hasrat anggota organisasi terhadap pekerjaan mereka dimana mereka bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosi selama melakukan pekerjaan (Kahn 1990). Engagement sering dikaitkan oleh dengan job involvement yang didefinisikan sebagai suatu situasi pekerjaan menjadi pusat identitas dari karyawan dan keadaan psikologis yang terdiri dari kognitif atau kepercayaan.

Menurut Ivancevich et al. (2005) budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai, keyakinan, norma yang meresap yang ada di organisasi. Budaya organisasi dapat mendorong atau melemahkan keefektifan, organisasi tergantung dasar nilai, keyakinan dan norma. Budaya organisasi adalah pola berpikir dan bertindak organisasi khususnya pengambilan keputusan termasuk di dalamnya pola komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Budaya organisasi sangat berpengaruh dalam membentuk dan memberi pengertian kepada setiap anggota organisasi untuk memiliki perilaku dan memiliki tindakan yang sesuai dengan norma dan dapat diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya.

Padahal secara teoritik Sopiah (2008) dan (Robbins, 2007) mengungkapkan kinerja dapat ditingkatkan apabila stres kerja dapat dikelola dengan baik sehingga dampak negatif yang ditimbulkan dari adanya stres kerja yaitu munculnya ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan dapat segera diatasi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Handoko (2008) mengungkapkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan pendapat (Hasibuan, 2012) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. (Wibowo, 2012) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja individual. Hal ini dipertegas pendapat Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa ada hubungan negatif kuat antara perasaan stres dengan kepuasan kerja karyawan dalam pencapaian kinerja pada karyawan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari dukungan organisasi dan ketertarikan karir terhadap kepuasan kerja, maka peneliti bermaksud mengangkat judul “PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KETERTARIKAN KARIR KARYAWAN TERHADAP KINERJA PADA PDAM DENGAN DI MEDIASI KEPUASAN KERJA”.

2. METODE

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. merupakan metode pengambilan sampel *non probability* berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan kebutuhan peneliti, sehingga tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama sebagai responden (Kussudyarsana et al, 2019). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi penelitian ini diambil dari karyawan PDAM. Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap mampu untuk mewakili keseluruhan dari populasi. Penelitian ini menggunakan 137 responden dengan populasi PDAM sebanyak 210 karyawan Karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya maka penelitian tidak dilakukan kepada seluruh karyawan di PDAM kota Surakarta. Tetapi hanya menggunakan sampel pada 139 karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Tabel 1. Karakteristik Jenis Kelamin responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-Laki	81	59,12%
2	Wanita	56	40,88,5%
		137	100%

Berdasarkan karakteristik responden tentang jenis kelamin yang mendominasi adalah sebagai laki-laki sebanyak 81 responden atau sebesar 59,12 dan jenis kelamin perempuan sebanyak 56 responden atau sebesar 40,88%.

Tabel 2. Karakteristik Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	Kurang dari 20 Tahun	10	7,30%
2	21-30 Tahun	92	67,15,0%
3	31-40 Tahun	21	15,330%
4	Lebih dari 40 Tahun	14	10,22%
	Jumlah	137	100

Berdasarkan hasil karakteristik berdasarkan usia responden didominasi adalah usia 21-30 tahun sebanyak 92 responden atau sebesar 67,15%, kemudian diikuti usia 31-40 tahun sebanyak 21

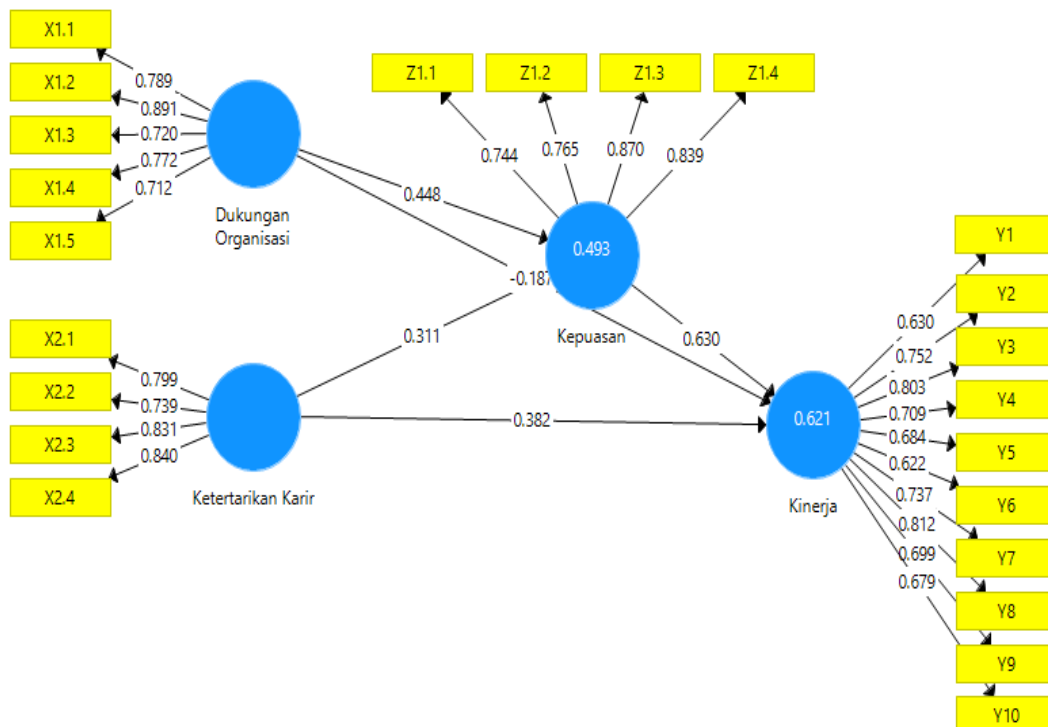
responden atau sebesar 15,33% kemudian lebih dari 40 tahun sebanyak 14 responden atau sebesar 10,22% dan kurang dari 20 tahun sebanyak 10 responden atau sebesar 7,30%.

Tabel 3. Karakteristik Frekuensi Pendidikan Responden

No	Frekuensi Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SLTP	3	2,19%
2	SMA	37	27,00%
3	D3	48	35,04%
4	S1	49	35,77%
Jumlah		137	100%

Berdasarkan hasil tentang karakteristik frekuensi pembelian responden yang mendominasi adalah pendidikan S1 yaitu sebanyak 49 responden atau sebesar 35,77%, kemudian D3 sebanyak 48 responden atau sebesar 35,04%, pendidikan SMA sebanyak 37 responden atau sebesar 27,00%, pendidikan SLTP sebanyak 3 responden atau sebesar 2,19%.

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas didistribusikan kepada responden, yang mana akan dianalisis untuk uji validitas dan reliabilitasnya dan hasil dari analisis tersebut dipergunakan sebagai bahan acuan dalam memperoleh data guna analisis lebih lanjut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mencakup dukungan organisasi, ketertarikan karir dan kepuasan sebagai variabel moderating dianalisis menggunakan alat analisis



Gambar 1. Outer Model

Tabel 4. *Outer Loadings*

Variabel	Indikator	Outer Loadings
Dukungan Sosial (X ₁)	X1.1	0,789
	X1.2	0,891
	X1.3	0,720
	X1.4	0,772
	X1.5	0,712
Ketertarikan Karir (X ₂)	X2.1	0,799
	X2.2	0,739
	X2.3	0,831
	X2.4	0,840
Kepuasan (Z ₁)	Z1.1	0,744
	Z1.2	0,765
	Z1.3	0,870
	Z1.4	0,839
Kinerja (Y ₁)	Y1	0,630
	Y2	0,752
	Y3	0,803
	Y4	0,709
	Y5	0,684
	Y6	0,622
	Y7	0,737
	Y8	0,812
	Y9	0,699
	Y10	0,679

Berdasarkan uraian data pada tabel tersebut di atas, diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian banyak yang memiliki *outer loading* sebesar $> 0,7$. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Data di atas tidak menunjukkan adanya indikator variabel yang nilai *outer loading*nya $< 0,5$ sehingga semua indikator dinyatakan layak atau *valid* untuk digunakan analisis yang lebih lanjut.

Tabel 5. *Average Variant Extracted (AVE)*

Construct Reliability and Validity	Average Variance extracted (AVE)	Keterangan
Dukungan Organisasi	0,608	Valid
Kepuasan	0,650	Valid
Ketertarikan Karir	0,645	Valid
Kinerja	0,512	Valid

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variabel dukungan organisasi $> 0,5$ atau sebesar 0,608, untuk nilai variabel ketertarikan karir $> 0,5$ atau sebesar 0,645, untuk nilai variabel kepuasan $> 0,5$ atau sebesar 0,650, untuk nilai dan untuk variabel kinerja karyawan $> 0,5$ atau sebesar 0,512. Hal ini menunjukkan bahwa untuk setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 6. *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Dukungan Organisasi	0,885	Reliabel
Kepuasan	0,881	Reliabel
Ketertarikan Karir	0,879	Reliabel
Kinerja	0,912	Reliabel

Berdasarkan data pada tabel di atas, nilai *Composite Reliability* dari variabel dukungan organisasi $> 0,7$ yaitu sebesar 0,885, ketertarikan karir $> 0,7$ yaitu sebesar 0,879, kepuasan $> 0,7$ yaitu sebesar 0,881, kinerja karyawan yaitu sebesar 0,912. Dilihat dari nilai *Composite Reliability* pada masing-masing variabel yang besarnya $> 0,7$ menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut reliabel.

Tabel 7. *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Dukungan Organisasi	0,837	Reliabel
Kepuasan	0,818	Reliabel
Ketertarikan Karir	0,816	Reliabel
Kinerja	0,893	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas hasil dari *Cronbach's Alpha* variabel dukungan organisasi $> 0,7$ yaitu sebesar 0,837, ketertarikan karir $> 0,7$ yaitu sebesar 0,816, kepuasan $> 0,7$ yaitu sebesar 0,818, dan kinerja karyawan $> 0,7$ yaitu sebesar 0,893. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *Cronbach's Alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

3.2 Pembahasan

Hasil menunjukkan bahwa pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan lebih besar dari t tabel (1,976) yaitu sebesar 2,500 dengan besar pengaruh sebesar -0,187 dan *P Values* $< 0,05$ sebesar 0,013. Sehingga dapat disimpulkan dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan pengaruh ketertarikan karir terhadap kinerja karyawan lebih besar dari t tabel (1,976) yaitu sebesar 5,051 dengan besar pengaruh 0,382 dan *P Values* $> 0,05$ sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan ketertarikan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan lebih besar dari t tabel (1,976) yaitu sebesar 8,639 dengan besar pengaruh 0,630 dan *P Values* $< 0,05$ sebesar 0,001. Sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan pengaruh langsung dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja lebih besar dari t tabel (1,984) yaitu sebesar 4,100 dengan besar pengaruh sebesar 0,448 dan *P Values* $< 0,05$ sebesar 0,00. Sehingga dapat disimpulkan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil menunjukkan pengaruh ketertarikan karir terhadap kepuasan kerja lebih besar dari t tabel (1,976) yaitu sebesar 3,153 dengan besar pengaruh 0,311 dan $P\text{ Values} < 0,05$ sebesar 0,002. Sehingga dapat disimpulkan ketertarikan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil menunjukkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan lebih besar dari t tabel (1,976) yaitu sebesar 4,078 dengan besar pengaruh 0,282 dan $P\text{ Values} < 0,05$ sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil menunjukkan kepuasan terhadap kinerja karyawan lebih besar dari t tabel (1,976) yaitu sebesar 2,745 dengan besar pengaruh 0,196 dan $P\text{ Values} < 0,05$ sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan kepuasan sebagai variabel mediasi berpengaruh positif dan signifikan antara ketertarikan karir terhadap Kinerja karyawan.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya diketahui bahwa, Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Dengan demikian hipotesis pertama dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan diterima. Ketertarikan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua ketertarikan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan diterima. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Dengan demikian hipotesis ketiga dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan diterima. Ketertarikan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Dengan demikian hipotesis ketiga dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan diterima. Kepuasan sebagai variabel mediasi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis keenam kepuasan sebagai variabel mediasi antara dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja diterima. Kepuasan sebagai variabel mediasi ketertarikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis keenam kepuasan sebagai variabel mediasi antara ketertarikan karir terhadap kepuasan kerja diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Diana Purba, Sylvia, and Bella Carissa. 2019. 14 DeReMa Jurnal Manajemen Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Adaptabilitas Karier Sebagai Variabel Mediasi Pada Dosen Di Jabodetabek.
- Díaz-Fernández, Mirta, Alvaro López-Cabrales, and Ramón Valle-Cabrera. 2020. “*Strength of HRM Systems and Perceived Organizational Support as Determinants of Employment Relationships: The Perspective of HR Managers and Workers’ Representatives.*” *BRQ Business Research Quarterly*.

- Friliesty, Yola. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Medan.
- Hidayanti, Siska et al. 2020. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
- Holisa Umamy, Septy, Sri S Wahyu Lely Hana, and Novi Puspitasari. 2021. 6 Jurnal Penelitian Ipteks Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*.
- Maulana Saud, Ilham. 2016. “Pengaruh Sikap Dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat *Whistleblowing* Internal-Eksternal Dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi.” *Jurnal Akuntansi dan Investasi* 17(2): 209–19.
- Milyati, Rina, Yuniastuti Dosen, Sekolah Tinggi, and Ilmu Ekonomi. 2011. PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CV. ORGANIK AGRO SYSTEM DI BANDAR LAMPUNG *THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION ON THE EMPLOYEES PERFORMANCE AT CV. ORGANIC AGRO SYSTEM (OASIS) IN BANDAR LAMPUNG*.
- Novi, Chadek et al. 2014. 2 Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesh^a Jurusan Manajemen PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN TENAGA PENJUALAN UDAYA RADITYA NEGARA.
- Praharsyarendra, Octsa Khairus, Anggraini Sukmawati, and Sukiswo Dirdjosuparto. 2020. “Pengaruh Keterlekatan Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada *Start-Up Company*.” *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management* 13(1): 63.
- Resa Adhika, I Nyoman, and I Gede Riana. 2016. “Pengaruh Dukungan Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan.” *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- J, I., V, S., & Gaile-Sarkane, E. (2015). Impact of Organizational Culture on Organizational Climate During the Process of Change. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 944-950.
- S, H., A, B., & W, S. (2020). PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Suatu Studi pada PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya). *Business Management and Entrepreneurship Jurnal*, 94-105.
- Silvy, D. P. (2019). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Adaptabilitas Karier Sebagai Variabel Mediasi Pada Dosen di Jabodotabek. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Adaptabilitas Karier Sebagai Variabel Mediasi Pada Dosen di Jabodotabek*, 133.